

ACCORD DE SORTIE DE CONFLIT DU 28 OCTOBRE 2010

Entre :

La S.A. BRIT AIR, dont le Siège Social est à l'Aéroport de Morlaix Ploujean – C.S. 27925 - 29679 MORLAIX Cedex,

représentée par : **Monsieur Alain HUBERDEAU**, Directeur Général Délégué

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales désignées ci-après prises en la personne de leurs représentants qualifiés au moment de la signature,

d'autre part,

Pour la C.G.T.	Monsieur Francis	REQUENA
Pour le S.N.P.L.	Monsieur Jean-Jacques	ELBAZ
Pour le S.N.T.A./C.F.D.T.	Monsieur Joël	DAHAN
Pour l' U.F.P.L.-C.F.T.C	Monsieur Philippe	BABAULT
Pour l' UGICT/ C.G.T.	Monsieur Francisco	MORATA

Diffusion :

- Inspecteur du Travail
- Organisations Syndicales : CFE/CGC/FNEMA – CGT – SNPL – -SNTA/CFDT – UFPL-CFTC – UGICT/CGT

Préambule

Suite au dépôt de préavis de grève de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la compagnie, la direction a organisé des rencontres les 27 et 28 octobre 2010.

ARTICLE 1 – Champ d'application :

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la SA BRITAIR.

ARTICLE 2 – Dotation Téléphone

Tout le personnel pouvant justifier d'une utilisation professionnelle de téléphone (soit tous les PN, cadres sol et entretien en ligne) peuvent bénéficier de l'avantage suivant :

BRIT AIR prend en charge la valeur d'un nombre d'heures de communication nationale mensuelles sur la base du tableau suivant :

CDB	Valeur de 3 heures de communication nationale mensuelles
OPL	Valeur de 2 heures de communication nationale mensuelles
PNC / cadres sol / techniciens EL	Valeur d'1 heure de communication nationale mensuelle

Les options et choix supplémentaires restent à la charge du salarié. En cas de départ de l'entreprise, le salarié est prélevé du montant sur son solde de tout compte.

Dans tous les cas, cette prise en charge de BRIT AIR ne pourra dépasser les plafonds mensuels suivants :

CDB	7,56 euros par mois
OPL	5.04 euros par mois
PNC / cadres sol / techniciens EL	2,52 euros par mois

Les salariés concernés désirant avoir le bénéfice de cet outil métier devront signer la charte d'utilisation des téléphones mobiles jointe en annexe.

2d dispositif : faire bénéficier l'ensemble du personnel de tarifs spécifiques

La compagnie ouvrira la possibilité à tous les salariés de bénéficier de lignes à tarifs préférentiels. Ces conditions préférentielles seront négociées avec différents opérateurs. Aucun frais ne sera pris en charge par BRIT AIR.

Article 3- Transport

La Direction propose de mettre en place un dispositif de prise en charge des frais de transport en commun des collaborateurs permettant de choisir le système le plus approprié.

Pour le PN Paris :

Echange carte de parking contre la totalité abonnement transport en commun
autre option : carte parking contre cars air France

pour tout personnel Lyon : échange des forfaits péage parking contre transports en commun.

Afin de ne pas être soumis à charges, les dispositifs devront prendre en compte les conclusions URSSAF ; chaque système nécessitera la fourniture obligatoire de justificatifs des frais engagés.

Les choix seront possibles dans la limite des valeurs actuelles de remboursement pour les items échangés.

Facilités de transport

Accès pour les salariés de BRIT AIR aux FDT sur TRANSAVIA (R2 illimités sur le réseau Transavia pour le salarié, son conjoint et ses enfants et 5 billets par an pour les parents / beaux parents).

Article 3- Temps partiel PN

A titre exceptionnel cette année :

- tenant compte de la réduction d'activité actuelle, la Direction s'engage à ré attribuer les mois rendus au cours de la campagne temps partiels applicables à compter de novembre 2010 dans la limite d'un mois par PN demandeur (pour les PN sans augmentation d'activité) pour une période indéterminée, et sans embauche compensatoire de CDI au vu des circonstances économiques en dérogation de l'article 2 de l'accord temps partiel du 25 avril 1996.

- pour les PNC, la direction propose de reconduire le principe de temps partiel à durée déterminée d'un an pour les demandes exprimées lors de la campagne 2010 et non satisfaites dans le dispositif du précédent alinéa.

A la suite des échanges, les parties s'accordent pour ouvrir des négociations afin de refondre les accords temps partiels, temps alternés. Ce texte traitera de la situation transitoire des précédents temps partiels.

Article 4 - CP PN

La Direction propose de revoir le mode opératoire de réitération des dates de congés attribuées par celle-ci.

Elle prendra contact avec les PN - dans l'ordre de la liste de priorité CP - après attribution des congés pour leur proposer -s'ils le souhaitent- des dates restant encore disponibles.

Article 5 - Rémunération de la formation PNT

La Direction s'engage à modifier les règles de rémunération des PNT en renouvellement de qualification.

Pour les PNT effectuant un renouvellement de qualification inférieur à 5 ans (stage de qualification court), et hors des stages de différence, la rémunération journalière sera portée à l'AJR.

Article 6 - CRJ 1000

Dès lors que le reclassement des PN F100 sur CRJ 1000 aura été mené à bien, la promotion sur secteur 1000 sera gérée par appels d'offres, via la LCP.

Pour les changements de base par expression de volontariat, la direction propose la signature d'un avenant permettant que la candidature des instructeurs actuels CRJ 1000 soient prises en compte dans le secteur CRJ 100 – 700 et non celui relatifs à leur mission temporaire d'instructeurs qui les affectent CRJ 1000. Cette disposition sera vérifiée par la commission paritaire.

Article 7 – Mise à disposition de PNT

La compagnie s'engage à ne mettre à disposition que des CDB instructeurs pour effectuer des vols dans des sociétés extérieures.

Article 8 - JS

La direction s'engage à ce que le complément AJR versé en cas de déclenchement sur le JS entre dans le calcul des heures majorées ; il rentrera donc dans le calcul des heures supplémentaires.

Article 9 – Horaires de travail sol Lyon

Les horaires de travail issus du groupe de travail de l'escale de Lyon seront présentés en CHSCT et CE en novembre 2010.

Ils tiennent compte de l'optimisation demandée par les agents : deux jours consécutifs de repos dès que possible et pas de double vacation en programmation.

Par ailleurs, dans le cadre du groupe de travail « Horaires » de l'escale, un planning spécifique aux horaires 25 heures sera recherché afin de faciliter la recherche de travail complémentaire dans le respect des contraintes de production de l'escale.

ARTICLE 10 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 13.

ARTICLE 11 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute Organisation Syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DDTEFP.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 12 – Modification de l'accord

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 13 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 14 – Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Quimper et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Morlaix.

Fait à Morlaix, le 28 octobre 2010

Pour BRIT AIR
Alain HUBERDEAU

Directeur Général Délégué

Pour le S.N.P.L.
Jean-Jacques ELBAZ

Pour l'UFPL-CFTC.
Philippe BABAULT

Pour la C.G.T.
Francis REQUENA

Délégué syndical

Délégué syndical

Délégué syndical

Pour l'UGICT/CGT
Francisco MORATA

Pour le S.N.T.A./C.F.D.T.
Joël DAHAN

Délégué syndical

Délégué syndical